

たいへんさより、
喜びがいっぱいある

—株式会社アクス—

職場
ルポ

EMPLOYEE
REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社アクス

〒610-0231 京都府綴喜郡宇治田原町立川間谷35
TEL 0774-88-5866 FAX 0774-88-5865



山田李定代表取締役

「アクス」に思いをこめる

京都駅から南東へ、丘陵地帯を走っていくと、「信楽」の道路標識が現れてくる。滋賀県境に接する宇治田原町は「日本緑茶発祥の地」で、日本を代表する宇治茶の生産地だ。緑の中の工業団地の外れに、山田季定・美智子夫妻が社長と工場長として、知的障害者の雇用に情熱を傾ける「株式会社アクス」がある。

一九八〇年代半ば、社長の山田季定さんは独立して、金属廃棄物のリサイクルの一つ、非鉄金属選別業を始めた。

「私はこの業界ですと仕事をしてきましたが、非鉄金属の選別は人手が必要です。労働力を確保するために、座っている作業ですから身体障害者に働いてもらおうと考えたのですが、養護学校の卒業間近で就職が決まっていないう知的障

害者を紹介されました。どんな障害なのか、どんな仕事ができるのかもわからずに二人採用したのが、障害者雇用のきっかけでした」

当初は「個人商店」でスタートしたが、さまざまな障害がある人たちがどんどん増えて、二年後の八六年に株式会社を設立した。社名は、「ハンディはあるけれど、みんなで協力しあったら、少しずつ仕事ができるようになっていく。それには思いやりの気持ちが必要……」と、いつも工場長から報告を聞いていた社長が、その思いを「アクス」とまとめた。

「思いやりの愛のA、協調のK、進歩のSでアクスとしました。これは、いまも会社の基本理念です。私は最初から障害者と一緒に働くことに抵抗はなかったのですが、障害者と一緒に働くのはどうも……という健常者の従業員は辞めていって、来るものは拒まず、去るものは追わずで、自然にいまの形になってきたという感じですよ」

従業員三三人。そのうち二人の知的障害者が働いている。

選別は「実感」を大事に

社長は営業へ、知的障害者の指導は工場長の美智子さんを中心に、現場で働く人たちが担当した。

「非鉄金属の選別は、見た目だけでは



高校時代から仕事を手伝ってきたという社長の長男、山田裕総務部長(写真右)。両親の理念を継いで「さらなる発展を」と考えている

わからなくて、ものすごくむずかしいんです。重さ、大きさ、色などさまざまな条件を見ながら、目と手を使って判断しなければなりません。知的障害のことを少しでも知っていたら、最初に『無理だ』という結論を出したでしょう。どういう障害か、何も知らなかったからできたのだと思います」

非鉄金属は、軽いアルミ、ちょっと重い丹入、真鍮、銅、ステンレス、重い鉄、鉛など一二種類ほどに分類する。最初はお金を使い、一円玉がアルミ、五円が真鍮、一〇円が銅、素材は違うが五〇円、一〇〇円はステンレス……とマンツーマ



非鉄金属の選別、わかりますか？

ンで教えた。

「大きくても軽いもの、小さくても重いもの、薄っぺらでも重いもの、中が空洞のもの、見た目が同じでも中が真鍮や亜鉛合金であるとか、あらゆる形があります。軽すぎるものは同じように見えても、プラスチックのゴミです。知的障害者は、一つは判断できませんが、大きさと重さと色というように複合的に組み合わせさつてくると判断がむずかしくなります」

覚えるのに半年から一年、選別ができるようになるには一年半から二年かかった。

「手ざわり、重さ、視覚で『実感する』感覚を教えていくことが大事です。初めに、いちばん多いアルミをとることから始めて、何度も何度も訓練して、自分で検品ができるようになって、一五、六個の中の一つだけ間違いを入れて、どれが間違いかを探させます。これが間違いだと教えると、教えたつもりでも覚えていません。じれったくてイライラすることもありますが、ガマンして待つんです。自分で手にとって、重さと手の感覚が一致する、その実感が大事なので

す。実感させる教え方をしていけば、重度の人でも作業ができるようになります」

最初は台の上で選別していたが、もう少し能力を上げようとベルトコンベアを使い、一人が一、二点ずつとることを考えた。そして、メインの仕事は障害者。健常者はサポートをしながら検品や管理を行うという会社のシステムをつくり上げてきた。

「コンベア一本のラインが仕事になったと感じるまでに一年かかりました。自閉症の人が多いので、アルミの好きな子はアルミ、銅の好きな子は銅というようにそれぞれの得意分野、適材適所という感じでとらせるようにしました。一から一〇まで教えないと、知的障害者の能力は引き出せませんから、そのための手立てと根競べほどの指導が必要ですが、適切な指導をしたら、ここまでの仕事ができる能力があるのだと感じています。いまは四つ選別できる人もいます。よくこれだけの仕事ができるようになったと思います」

エコプラザで、仕事が拡大

アクスでは、一年間かけてISO14001を認証取得した。本社工場はきれいに整理整頓され、四人の知的障害者がベルトコンベアで流れてくる非鉄金属を



手際よく選別していく。社長夫妻の二人の息子も一緒に働いている。

「現場で、同一目線で同一作業をしています。健常者はすぐできるようになります。が、ずっと作業を続ける根気がありません」と長男で、総務部長の山田裕さん。

「落ちてくる金属はごみではなくて、金属一つがお金なのだという意識を徹底しています。プラス面、マイナス面はいろいろありますが、二〇年で実感しているのは、潜在的な能力はすごいというこ

WORKSHOP REPORT

三市三町で設立されたリサイクルプラザ「エコ・ポート長谷山」。ここでも多くの人が活躍している



とです」と社長。

アクスにとって幸いだったことは、一九九九年から京都の南、宇治市・八幡市・城陽市・宇治田原町など三市三町で運営する城南衛生管理組合の業務を受託して、知的障害者の雇用が大きく広がったことだ。本社から車で一五分ほどのリサイクルプラザ「エコ・ポート長谷山」では、紺のユニフォーム姿の知的障害者一八人が、缶・ビンの選別、ペットボトルの選別と圧縮をして、資源ごみの再資源化を行っている。ピンは、無色、色つきなどに分別する。施設の見学者も多い。ここは美智子さんが責任者を務める。

「職場はきれいでしょ。作業が終わる



選別作業に励む知的障害者たち

と床にブラシをかけて掃除をしています。景気のどん底のときにここの仕事が始まりました。もし本社だけでしたら解雇しなければなりませんでしたが、さらに雇用ができて、本社では作業がむずかしい人たちもここの選別作業で働くことができます」

仕事は厳しいのが当たり前

社長はかつて、職場に「気力・集中力・持続力」と張り出した。工場長がその意味をかみくだいて説明した。

「これだけでは、意味がわかりませんでしょ。そこで、会社に行って今日もがんばろうというのが気力だよ、仕事のことだけを考えると働くのが集中力だよ、八時間がんばり続けるのが持久力だよ、これが働くには大切なことで、そのためには体力がいるんだよと話せばわかってくれます」

職場実習では一日八時間、立ち作業ができそうな体力があるかどうかを見る。

「社長は、まず体力だと言います。養護学校の先生方には、まず体力をつけておいてほしいとお願いしています。初めは八時間立っているだけでたいへんな人でも、朱に交われば赤くなるで、やらなけ

ればいかんという自覚が出てきます。それと何度も教えて仕事を覚えていきますので、素直さが大事です」

採用に当たっては、親とも面接をしている。

「社会人としての自覚をもってもらうには、家庭の協力が大事です。仕事は厳しくて、しんどいことがあって当たり前という働くことの意味をきちんと理解して欲しいので、親としっかり話をします。一生懸命に能力を引き出すのは企業の責任。甘えさせるのは、彼らに失礼だと思っています」

作業がむずかしい本社のほうが賃金は高く、リサイクルプラザのほうが低いですが、それぞれ同一賃金で、全員最低賃金をクリアしている。

「以前は会社が赤字でも働き以上の給料を出していましたが、三年前に会社の状態を説明して、給料を下げた一律にしました。一律なのは、うちはみんなが力を合わせて、チームで仕事をしているからです」

給料は現金で支給する。

「銀行振り込みだと、親が管理をしてお金にふれる機会がありません。お金の価値がわからない人もいますが、働いて給料をもらうことも、大きな実感です。お給料から五〇〇〇円渡していますというお母さんには、『とんでもない、彼女が働いたお金です。お給料を実感させて

下さい』と話します。生活費を出して貯金、そして自由になるお金……と、使うことの喜びを実感して欲しいと思っています」

給料を落とした、取られたという事故は、いままでも一度もない。親が子どもの給料を当てにしてとか、使い込むという話もない。

「私がはじめだから、そういうことは



びん類を分類して再資源化する



許さないからね」と社長。

「ちょっとおかしいことがあったら、親と個別に話し合います。中途半端な腹の割り方では、こだわりが残ってしまいますから、裸の会話をします。何かあったとき、親と時間をかけて本音で話し合うと、伝わりあえたと感じるがありますね」

通勤はちょっとたいへん。近鉄京都線大久保駅から送迎バスでリサイクルプラザまで二五分、本社まで四〇分かかり、裕さん兄弟が交代で担当している。

「休んだらあの子に会えないという仲間意識がありますから、休みません。そのメリットは大きいですね」

わらびもちと杏仁豆腐

お花見、マラソン大会などの行事ごとに、工場長の美智子さんはわらびもちと杏仁豆腐を山のように作る。私たちもごちそうになったが、家族的な温かさが伝わってくる。

「アクセスの定番です。みんなすごく楽しみにしています。仕事は厳しく、楽しいことは思いっきり楽しもうというのが、社長の考えです」
仕事に厳しい社長はユーモアの持ち主で、探し物競争が毎日行われているそうだ。

「社長はものすごく怖い



ペットボトルの選別作業

ですが、よく冗談も言います。社長のキヤラクターが、社内を楽しい雰囲気にしていてと思います。たとえば、リュックの中に重い灰皿を入れたりとか、私が『誰がこんなことしたの!』と怒らなければならぬようなことを毎日しています。世の中で何か起きたときに対応できないと困ると言うのですが、従業員は鍛えられて、危機管理ができていくみたいですよ」

いちご大福が登場したところ、重度障害の子どもをもつ母親から、工場長はこんな話を聞いた。

「いちご大福を知っている？ お餅の中にあんこが入っていて、その中にいちごが入っている。変な取り合わせなのに、とてもおいしいの。そのいちごが息子のような気がするの……。世の中、一見混ざり合わないようなものが一つになって、実にいい味が出る。そんな世の中になっってほしいという話を聞いて、いちご大福の世界という言葉が大好きになりました。アクセスも、いちご大福の世界だと思ふことがたくさんあります」

I S Oを取得後、年三回、異業種、異



山田美智子工場長

後継の条件は、 障害者雇用の継続

分野の人たちを招いての勉強会后、囲炉裏を囲んで懇談をしている。

「私たち二人が前面に出ていますが、たくさんの障害者を雇用しているアクスでは、息子をはじめ、従業員を指導する立場の者の指導に心を砕いています。社長は、アクスは企業としての車輪と障害者雇用としての車輪が両輪となつている会社だと言います。会社をつくつたとき、働いている障害者が誇りに思えるような会社になりたいと思いましたが、近づきつつあるのではと思っています」

工場長の美智子さんは、一九九三年度の「障害者とともに働く——体験手記・提言」に応募。「我が社の障害者雇用」精神薄弱者と共に手ごたえある日々：

「」で日本障害者雇用促進協会会長賞を受けた。そこには、知的障害者へのあふれる思いが綴られている。

「当時は仕事場の設備はよくなくて、ソフト面だけの雇用でしたが、いまはハード面も充実してきたと思います。問題行動が大きくなったり、家庭の事情などでどうしても仕事が続けられなくなり、退社する者が出たときがいちばんつらいですね。たいへんさは、そのときそのときは実感するのですが、すぐ忘れてしまいます。たいへんさよりも、育てていくことの喜びが大きかったから、続けてきたのだと思います」

長男の裕さんは、高校生のころから仕事を手伝ってきた。

「二〇代後半から二〇代前半は血の気が多いし、自分とペースも違うし、初めて見る行動も多かったのが、精神的にしんどかったですね。二〇年近くやってきて、いまは障害者を雇用してきたことで、ふつうの人では体験できないことをたくさん経験して、私自身が成長させてもらったし、会社も中身の濃い成長をさせてもらってきたという実感を持っていますので、私が後を継いだとしてもこのまま続けていくと思います」

業務内容は替えてもいいが、障害者雇用を続けることが、後を継ぐ者への社長の至上命令だ。

「私もあと四、五年で引退するつもり



ですが、息子が継ぐ条件は障害者の雇用を続けるということです。私たちの場合は二〇年かけて、苦労して安定させてきましたが、障害者雇用をしている限りはこれから大きく落ちこぼれることはないと思います。いまはきれいな言葉ができてリサイクル業の社長と言われていますが、昔はくずやの親父です。障害者を雇用してはなかったら、いまでもくずやの親父だったでしょうね」

最後に、知的障害者の成長を見守っている工場長の思いをご紹介します。

「知的障害者は人間の本質を惜しげもなく出してくれます。障害者雇用はしんどい部分もありますが、心の豊かさ、充実感、喜び、手ごたえがいっぱいあります。仕事の内容は各社で違うと思いますが、このような考え方が大きくなっていったら、世の中がきっとやさしくなると思っています」

そう、私も同感です。